

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR
***CAMPUS* PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES**
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS

MÁRCIA VANÚBIA PAGUNG

**IMPACTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO COM O ADVENTO DA
LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO D'OESTE, RO.**

CACOAL – RO

2017

MÁRCIA VANÚBIA PAGUNG

**IMPACTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO COM O ADVENTO DA
LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO D'OESTE, RO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Fundação Universidade Federal de Rondônia *Campus*
Professor Francisco Gonçalves Quiles, como parte dos
requisitos, para obtenção do título de Bacharel em
Ciências Contábeis sob a orientação da Profa. Ma.
Simone Maria Gonçalves de Oliveira Uilian.

Cacoal – RO

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Fundação Universidade Federal de Rondônia
Gerada automaticamente mediante informações fornecidas pelo(a) autor(a)

P139i Pagung, Marcia Vanubia.

Impactos na relação de emprego doméstico com o advento da Lei complementar nº 150/2015 no município de Espigão D'Oeste, RO. / Marcia Vanubia Pagung. -- Cacoal, RO, 2017.

25 f.

Orientador(a): Prof.^a Ma. Simone Maria Gonçalves de Oliveira Ulian

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Ciências Contábeis)
- Fundação Universidade Federal de Rondônia

1. Empregados domésticos. 2. Direitos trabalhistas. 3. Lei complementar nº 150/2015. I. Ulian, Simone Maria Gonçalves de Oliveira. II. Título.

CDU 657

MARCIA VANUBIA PAGUNG

**IMPACTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO COM O ADVENTO DA
LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO D'OESTE, RO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Fundação Universidade Federal de Rondônia *Campus*
Professor Francisco Gonçalves Quiles, Departamento
de Ciências Contábeis, como parte das exigências para
obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.
APROVADO em 18 de Julho de 2017.

Prof^ª. Ma. Simone Maria Gonçalves de Oliveira Uilian - Orientadora
(UNIR – Cacoal)

Prof^ª. Dr^ª. Estela Pitwak Rossoni - Membro
(UNIR – Cacoal)

Prof^ª. Ma. Ellen Cristina de Matos - Membro
(UNIR – Cacoal)

Ao meu saudoso irmão Ronilson, meu apoiador, incentivador, mais que um irmão, um amigo, a dor da sua partida foi motivo suficiente para que eu abandonasse tudo, inclusive esse trabalho, mas a certeza de sua presença em todos os minutos foi pra mim o combustível necessário para transpor ao papel as ideias que fluíam em minha mente.

Saudades eternas,
Maninha.

Agradeço a Deus sem o qual jamais chegaria até aqui, pelo amor, pela misericórdia para comigo e pela mão que tem me sustentado, aos meus pais, que são minha base, minha fonte de inspiração, meus apoiadores, amigos, torcedores e cúmplices, ao meu namorado Victor pela paciência e por acreditar em mim, me fazendo ver inúmeras vezes que sou capaz de conquistar muito além do que meus olhos são capazes de ver, pela sua presença nos piores e melhores momentos da minha vida. Muito obrigada meu amor por não desistir de mim mesmo quando eu já havia desistido.

À minha orientadora Professora Simone, que se tornou amiga, que me orientou, me ouviu, e teve toda paciência do mundo enquanto eu me escondia na minha dor e na minha falta de vontade de continuar vivendo, muito obrigada por não desistir, e principalmente, sem sua orientação eu jamais saberia que o super homem é o único capaz de ver através de alguma coisa.

Às amigas que a contabilidade me proporcionou que levarei da faculdade para a vida. Agradeço muito a vocês, a força em todos os momentos e a presença nas horas mais difíceis. À todos, os meus mais sinceros agradecimentos e que Deus esteja sempre com vocês.

IMPACTOS NA RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO COM O ADVENTO DA LEI COMPLEMENTAR Nº 150/2015 NO MUNICÍPIO DE ESPIGÃO D'OESTE, RO.

Marcia Vanubia Pagung¹

RESUMO: O contexto histórico do trabalho brasileiro traz em suas veias a marca da escravidão, de demasiada injustiça com diversas classes trabalhadoras, principalmente com aquelas que estão lado a lado, dentro das residências, organizando, cuidando dos filhos e garantindo o bom funcionamento da casa e da vida de muitos que não podem ou não tem interesse em fazê-lo. A proposta de tal trabalho é verificar por meio de pesquisa de campo e pesquisa aprofundada na legislação brasileira todos os pontos que figuram a trajetória das empregadas domésticas no Brasil, e apurar de uma forma clara como esta sendo recebida e colocada em prática a Lei Complementar nº 150/2015 popularmente conhecida como a PEC das Domésticas, no município de Espigão D'Oeste/RO. O ponto que norteia tal pesquisa é o questionamento acerca dos impactos na relação de emprego doméstico após a aprovação da lei, levantar dados sobre demissões, sobre a reação dos empregadores no momento de divulgação da lei, quanto à contratação de diaristas e principalmente sobre os efeitos gerais dessa lei. A pesquisa foi realizada nos escritórios de contabilidade do município em junho de 2017, sendo considerado como período base para os dados entre junho de 2016 a junho de 2017. Os resultados alcançados foram satisfatórios em relação à precisão de dados e disponibilidade em relação à entrevista realizada, no entanto os pontos abordados não tiveram aceitação positiva, de forma a se apresentar efeitos contrários aos esperados pela referida lei.

Palavras Chaves: Empregados Domésticos. Direitos Trabalhistas. Lei Complementar 150/2015.

INTRODUÇÃO

Quando se fala em emprego doméstico remete-se àquela figura responsável pela casa, e inevitavelmente associa-se à época em que essa relação de trabalho era de domínio e escravidão, não falando somente da cozinheira, arrumadeira, copeiras, mas também dos motoristas, babás, governantas, jardineiros, vigias entre outros.

Empregado doméstico é aquele que presta serviços de natureza contínua, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou família, no âmbito residencial destas, trabalho este sem todos os direitos reconhecidos que, mesmo depois de extinta a escravidão, ainda perdurou por muito tempo como sendo de uma classe que não necessitava de melhorias e que, com a evolução constante da sociedade, tem mudado, cujo início de sua história implicava trabalho

¹ Acadêmica concluinte do curso de Ciências Contábeis da Fundação Universidade Federal de Rondônia Campus Professor Francisco Gonçalves Quilhes, com Trabalho de Conclusão de Curso elaborado sob a orientação da Professora Ma. Simone Maria Gonçalves de Oliveira Uilian.

em troca de teto e comida, até que chegasse a Constituição Federal de 1988, que trouxe diversos direitos. (FILHO; VILATORE, 2006).

Com a incansável luta e espera, outros grandes avanços foram conquistados, chegando até a Lei Complementar nº 150/2015, que traz consigo os direitos tão esperados e a regulamentação da profissão, quase que se equiparando com os demais trabalhadores mensalistas. Assim, diversas mudanças ocorreram com o advento da Lei Complementar, que ficou conhecida popularmente como a PEC das Domésticas.

Face ao exposto, procura-se verificar quais impactos a LC nº150/2015 trouxe para a relação de emprego doméstico, uma vez que quando a Emenda 72/2013 ainda estava em discussão, um dos fatores que pesavam contra era o fato de aumentar a carga tributária de forma a se tornar insustentável manter um empregado doméstico nos lares brasileiros.

Outro aspecto que não se pode deixar passar em branco é o fato de que entre a Emenda 72/2013 e a LC 150/2015, os direitos foram ampliados, de forma que se já existia o temor em relação aos custos. Nesse momento os custos são ainda maiores.

Por outro lado, as diaristas, podem ser uma alternativa na preferência no momento de contratação do serviço doméstico, porque possivelmente o trabalho eventual tenha um custo menor que o valor mensal do que o de mensalista. Nesse sentido buscaram-se analisar quais foram os impactos na relação de emprego doméstico no Município de Espigão D'Oeste/RO, verificando se o maior impasse de alcance desses direitos era verídico ou não.

1 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo será abordado acerca da evolução da relação de emprego doméstico no decorrer dos anos, bem como suas modificações e novas edições, conforme a legislação brasileira, demonstrando fatos e aspectos relevantes que fizeram e continuam fazendo parte do crescimento e enriquecimento teórico apontado nessa evolução.

1.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS DIREITOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

De acordo com Albuquerque (2012), não é possível determinar com exatidão o início do trabalho doméstico no Brasil, porém os primeiros registros derivam da escravidão, quando os negros eram trazidos para o Brasil e os Senhores escolhiam aqueles com melhor aparência

e mais sociáveis para que fossem levados até a Casa Grande e assim treinados como serviçais da casa, responsáveis pela arrumação, pela cozinha, pelos jardins e até mesmo como cocheiros.

O primeiro texto legal a tutelar o trabalho doméstico foi o Código de Postura do Estado de São Paulo, datado de 06 de outubro de 1886, que em seu artigo 263 trata à respeito das amas de leite e dos criados:

Art.263 – Criado de servir, no sentido desta postura, é toda a pessoa de condição livre que mediante salário convencionado, tiver ou quiser ter ocupação de moço de hotel, hospedaria ou casa de pasto, cozinheiro, copeiro, cocheiro, hortelão; de ama de leite, ama seca, engomadeira ou costureira, e em geral a de qualquer serviço doméstico.

O referido Código de Posturas, também, trouxe em seu teor diversas especificações de como funcionaria o trabalho dos criados domésticos e das amas de leite, as exigências para contratação, bem como a necessidade de registro na entidade policial, de forma que se ficasse comprovada a idoneidade do candidato à vaga, exigido também o acompanhamento por meio de uma caderneta, que pode ser comparada com a carteira de trabalho conhecida atualmente, dentre elas os deveres que quando não cumpridos acarretavam multas e prisão de empregados infratores, e no caso dos patrões acarretavam multa.

Em 1888, com a abolição da escravidão no Brasil – autorizada pela Lei nº 3.353 de 13/05/1888, também conhecida como Lei Áurea – tem-se um marco, historicamente reconhecido, do início do Direito do Trabalho no país, já que, até então, só percebiam salários àqueles servos que os senhores davam a carta de alforria, e dessa forma já eram considerados “livres”.

Com a vigência do Código Civil de 1916 – Lei nº 3.071/1916, todo trabalho lícito passa a ser passível de remuneração, regulamentando o pagamento no fim do trabalho e prazos para demissão. Contudo, tal Código não faz menção ao trabalho doméstico, e sim a trabalhadores de forma geral, em um capítulo intitulado “Locação de Serviços”.

Os serviços domésticos somente serão legalmente regulamentados por meio do Decreto Presidencial nº 16.107, de 30 de julho de 1923, que assim expressa:

Art. 2º São locadores de serviços domésticos: os cozinheiros e ajudantes, copeiros, arrumadores, lavadeiras, engomadeiras, jardineiros, hortelões, porteiros ou serventes, enceradores, amas secas ou de leite, costureiras, damas de companhia e, de um modo geral, todos quantos se empregam, á soldada, em quaisquer outros

serviços de natureza idêntica, em hotéis, restaurantes ou casas de pasto, pensões, bar, escritórios ou consultórios e casas particulares.

A partir de então se torna possível visualizar algumas melhorias, pouquíssimas na verdade, mas que demonstram sinais de interesse, por parte do Estado, em tutelar de forma mais justa esta relação de emprego, visto que nas legislações anteriores sempre fora abordado os deveres, e escassos direitos, até então paralisados em salário e prazo de aviso.

Desta forma, no início do Século XX, o trabalhador passa a ter direito a uma assistência ou indenização no caso de acidente de trabalho, as exigências para contratação também se tornam maiores, haja vista que a necessidade de se apresentar ao delegado de polícia a cada contratação e demissão, bem como as infrações aplicadas e certidões necessárias para continuar exercendo sua função.

No caminho pela busca de melhorias, no ano de 1941 entra em vigor o Decreto Lei nº 3.078, no intuito de ampliar o decreto nº 16.107, trazendo melhorias e diferenciações, considerando empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração, prestem serviços em residências particulares ou a benefício destas.

Num salto de 02 anos, precisamente em 05 de janeiro de 1943 é instituída, pelo Decreto Lei nº 5.452, a famosa CLT – Consolidação das Leis do Trabalho que, no tocante aos Empregados Domésticos faz menção apenas em seu artigo. 7º “a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas”.

Nesse ensejo Filho e Villatore (2006) pontuam sobre a necessidade de esclarecimento deste tópico, haja vista que a frase correta seria para o âmbito residencial destas e não no âmbito residencial, para que não ocorra descaracterização do funcionário doméstico que exerce função para a residência, mas, no entanto, a exerce de fora dela.

Nos anos seguintes, outras leis garantiram direitos essenciais aos trabalhadores, mas não incluíram os empregados domésticos, deixando à cargo dos empregadores o pagamento ou não de tais benefícios. À exemplo, as Leis nº 605, de 05 de janeiro de 1949, que trata do descanso semanal remunerado, a Lei nº 4.090 de 13 de julho de 1962, que trouxe a gratificação natalina.

No entanto, os trabalhadores domésticos tiveram sua relação de emprego devidamente regulamentada e reconhecida, com o advento da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que conceituou, em seu artigo 1º, o empregado doméstico como aquele que presta serviços de

natureza continua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

O advento dessa lei tornou obrigatória a inclusão dos empregados domésticos como segurados da Previdência Social e não mais facultativa como era até então. Para contratação do empregado, nesse período, era necessário apresentar além da Carteira de Trabalho e Previdência Social, atestado de Boa Conduta emitido por autoridade policial, ou uma pessoa idônea nos critérios do empregador, bem como também atestado de saúde, que era definido pelo empregador como sendo obrigatório ou não. Nesse disposto estão incluídos os copeiros, motoristas particulares, babás, mordomos, jardineiros, vigias e caseiros.

Em todas essas relações de emprego citadas, a partir do momento que houver algum fim lucrativo, é descaracterizado o vínculo doméstico. O próximo ponto é em 09 de março de 1973 quando foi criado o Decreto Lei nº 71.885, que regulamenta a lei nº 5.859/1972, dando norte para alguns pontos não especificados até então, tal como a definição de empregador, que nada mais é do que aquele que admite a seu serviço o empregado doméstico.

O Art.6º esclarece sobre o direito a férias remuneradas de 20 dias úteis após um período contínuo de 12 meses de trabalho, ficando a critério do empregador quando seria a fixação de tal período de gozo. A partir desse decreto os segurados facultativos passam a condição de obrigatórios, a regulamentação das alíquotas se dispôs do seguinte modo os empregados contribuem com 8% e os empregadores contribuem em quantia igual à que for devida pelo empregado.

Em 12 de junho de 1984, com a edição da Lei nº 7.195, que dispõe sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos, onde os mesmos respondem civilmente pelos atos ilícitos cometidos pelos empregados domésticos no decorrer de suas atividades, e firmam compromisso de 1(um) ano com os empregadores, de reparação de todo e qualquer dano causado.

Em 1985, com o advento da Lei nº 7.418 de 16 de dezembro, é instituído o vale transporte, sua redação traz regras de funcionamento, no entanto não esclarece quais classes trabalhadoras tem o devido direito, de forma que isso abre um leque para que seja interpretada de acordo com o interesse do empregador, uma vez que os empregadores domésticos habituaram-se a cumprir regras mediante lei expedida.

Por necessidade de regulamentação, em 1987, precisamente em 17 de novembro entra no cenário nacional o Decreto Lei nº 95.247, em que em seu Art. 1º esclarece quais

trabalhadores tem direito ao vale transporte, e cita os trabalhadores domésticos reconhecidos pela Lei nº 5.859/1972, uma verdadeira vitória para uma classe ainda tão recriminada, algo capaz de reacender a esperança de melhoria e crescimento de uma classe tão necessária e participativa no progresso da humanidade.

Mesmo com tamanhas dificuldades, até esse ponto foi possível verificar significativas melhoras, uma vez que antes tal classe não era nem considerada uma classe trabalhadora, eram escravos, e desde o início até o ano de 1987, foram alcançadas diversas vitórias, ainda não são suficientes, mas já fazem com que os trabalhadores tenham dado um grande passo, e sinalizam que ainda será possível avançar ainda mais.

1.1.1 Direitos dos trabalhadores domésticos na constituição federal de 1988.

Em 05 de Outubro de 1988 é promulgada a Constituição da República Federativa do Brasil que, vigente até os dias atuais, declara em seu preâmbulo que foi redigida visando a consolidação de um Estado democrático, destinado a assegurar os direitos sociais e individuais, promovendo o direito à liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna.

Em seu Art.7º a CF (Constituição Federal), trata sobre os direitos dos trabalhadores, como o salário mínimo fixado em lei; a irredutibilidade desse salário; garantia do salário nunca inferior ao mínimo; repouso semanal remunerado; gozo de férias anuais; licença à gestante de 120 dias; licença-paternidade; aviso prévio proporcional ao tempo de trabalho e aposentadoria.

Em 11 de maio de 1990 é criada a Lei nº 8.036, conhecida como a Lei do FGTS, que dispõe sobre as garantias do Tempo de serviço e outras providências gerais, onde esclarece que os trabalhadores domésticos poderão ter acesso ao regime do FGTS, na forma que vier a ser prevista em lei.”

Visando a necessidade de melhorias, no ano 2000, precisamente em 10 de fevereiro entra em vigor a Medida Provisória nº 1986-2, que dispõe sobre a inclusão facultativa do empregado doméstico ao regime do FGTS, bem como concessão de seguro desemprego, observando pontos essenciais; tais como, ter trabalhado por mais de 15 meses ininterruptos em um período de 24 meses e ter direito a receber, no máximo três meses de seguro desemprego, no valor de um salário mínimo.

Dando sequência a medida provisória entra em vigor na mesma data 10 de fevereiro de 2000 o Decreto Lei nº 3.361 que estabelece:

Art.1º O empregado doméstico poderá ser incluído no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, que trata a Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador a partir da competência março do ano 2000.

§ 1º Para efeito deste Decreto, o requerimento consistirá na apresentação da guia de recolhimento do FGTS, devidamente preenchida e assinada pelo empregador, na Caixa Econômica Federal – CEF ou na rede arrecadadora a ela conveniada.

§ 2º Efetivado o primeiro depósito na conta vinculada, o empregado doméstico será automaticamente incluído no FGTS.

Em 04 de outubro de 2000, surge nesse cenário a Resolução nº 253, estabelecendo procedimentos para concessão de Seguro Desemprego ao empregado doméstico, dando providências gerais em relação a identificação e prazo e esclarecendo que durante o tempo que estivesse segurado, o trabalhador seria direcionado a um novo emprego, e sua recusa seria motivo para cancelamento de tal benefício.

No dia 23 De Março de 2001, é instituída a Lei nº 10.208, ampliando a Lei nº 5.859/1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e ao seguro desemprego, o Art. 3º trata da inclusão facultativa do empregado doméstico ao FGTS, e o Art. 6º da referida Lei traz a tona o direito a seguro desemprego nos casos de demissão sem justa causa.

Após, com a edição da Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006, que alterou os artigos da Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, os trabalhadores domésticos obtiveram direito a férias de 30 dias, a estabilidade para gestantes, direito aos feriados civis e religiosos, além da proibição de descontos de moradia, alimentação e produtos de higiene pessoal utilizados no local de trabalho.

Outra mudança significativa para incrementar a formalização dos vínculos dos empregados domésticos foi a dedução no Imposto de Renda Pessoa Física de 12% (doze por cento) do Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS). Esta dedução é garantida sobre o valor do recolhimento referente a um salário mínimo mensal de um doméstico, incluindo a parcela de 13º e 1/3 de férias, o que também permitiu ao empregador recolher a contribuição referente a competência de novembro de cada ano até o dia 20 de dezembro, juntamente com a contribuição referente ao 13º salário, utilizando-se de um único documento de arrecadação (GPS).

Desde a CF/1988 até no ano de 2006 os avanços foram significativos, no entanto não foram suficientes, uma vez que obtiveram melhorias, mas a tão sonhada equiparação entre trabalhadores domésticos e trabalhadores tradicionais não ocorreu, o que abre leque para muitas discussões. De acordo com Fuhrer e Fuhrer (2005) por meio da CF foram concedidos muitos direitos, no entanto a própria Constituição regula e reduz os demais direitos, de forma que sempre permaneçam defasados em relação aos demais trabalhadores.

1.1.1.1 PEC das domésticas, o início.

No ano de 2010 foi apresentada uma proposta de Emenda Constitucional, elaborada desde 2008, que revogaria o parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal, para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre os empregados domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais. O motivo da demora para sua apresentação e conclusão, foi o impasse entre os interesses conflitantes em questão, tendo em vista que o que para os empregados domésticos seria o sonho de igualdade com os demais trabalhadores, para os empregadores significaria um aumento significativo em tributos e encargos. Após sucessivas tentativas de aprovação, eis que em 2013 uma vitória foi alcançada, mesmo que de forma parcial. Foi aprovada a Emenda Constitucional nº 72, de 2 de abril de 2013 e os empregados domésticos passam a ter direitos que antes só se aplicavam as outras classes de trabalhadores, sendo esses:

- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado;
- Irredutibilidade de salário, salvo em casos de acordo coletivo ou convenções;
- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo
- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral;
- Proteção do salário;
- Jornada de trabalho não superior a oito horas, facultada nos casos de compensação;
- Repouso semanal remunerado;
- Hora extra de no mínimo 50% (cinquenta) em caso de serviço extraordinário superior;
- Férias anuais com pelo menos 1/3 a mais do salário normal;
- Licença à gestante, sem prejuízos do emprego, por 120 dias;
- Licença Paternidade, nos termos fixados em lei;
- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço;
- Redução de riscos, por meio de normas de segurança, higiene e saúde no ambiente de trabalho;
- Aposentadoria;
- Reconhecimento de convenções e acordos coletivos;
- Proibição de distinção de salários, exercícios de função e critérios de admissão por motivo de sexo, raça, idade ou estado civil;
- Proibição de qualquer discriminação tanto em relação à salários, critérios de admissão dos trabalhadores portadores de algum tipo de deficiência;
- Proibição de trabalho noturno, insalubre ou perigoso aos menores de 18 anos, e proibição de qualquer trabalho aos menores de 16 anos, salvo na condição de menor aprendiz a partir dos 14 anos (observadas regras de contratação de menores aprendizes); bem como a sua integração à previdência social.

Figura 01: Direitos Adquiridos após a Emenda Constitucional nº 72/2013.

Fonte: Elaborado pela autora.

Como se pode observar, a EC foi uma reviravolta nas relações de emprego doméstico, porém necessitava de complementação, e a luta por equiparação continua, nesse momento com mais força, haja vista que a sinalização de interesse por parte do estado em oferecer melhorias se tornava cada dia maior.

a) Lei complementar nº 150/2015.

Tanto a EC nº 72/2013 e a LC nº 150/2015, são oriundas do mesmo projeto, no entanto como foram aprovadas de forma parcial, se tornaram duas, de forma que a segunda veio promover melhorias, tornando-a mais completa, visto que mesmo com tantos avanços e direitos conquistados na EC nº 72, ainda se fazia necessária a regulamentação de alguns pontos primordiais, que estavam no projeto inicial, mas foram considerados “inviáveis” para os empregadores.

Nesse momento entra em vigor o ponto alto dessa análise, a Lei Complementar nº 150/2015, de 1º de junho, publicada no Diário Oficial da União, trazendo diversas alterações, sanções e finalmente atendendo tópicos que chegariam o mais perto possível da tão esperada equiparação, o que é claro trouxe também uma nova redação para a definição de empregado doméstico:

Art.1º - Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoas ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta lei.

Com o advento da LC nº 150/2015, o vínculo de diarista também foi alterado, observando as regras que diferenciam diaristas de mensalistas no caso de empregadas domesticas, as diaristas poderiam trabalhar até três vezes por semana na mesma residência sem configurar vínculo empregatício, observados os horários e forma de pagamento, uma vez que para descaracterizar a função de diarista é necessário que se tenha horário fixo de entrada e saída, dias fixos na semana, pagamento mensal.

Nesse bojo, Nakagawa *et al.* (2000) discorre sobre a possibilidade de que a jornada do empregado doméstico exceda 44 horas semanais ou seja inferior a isso, mediante acordo entre empregador e empregado, e sua regra básica é que o pagamento seja justo. Se contrapondo a esse acordo de cavalheiros, a Lei Complementar é clara quanto a não ser permitido exceder 44 horas semanais de trabalho.

Ocorreram diversas mudanças, a começar pela forma de cadastramento, agora online, por meio do sítio E- SOCIAL², tendo como objetivo principal o controle sobre o emprego doméstico, uma vez que seu sistema é integrado à Receita Federal, à Caixa Econômica e ao INSS, este cadastro online não dispensa apresentação de CTPS e contrato de experiência, quando houver.

A guia de pagamentos passa a ser unificada, conhecida como Simples Doméstica, a alíquota do empregado permanece a mesma, variando entre 8% a 11% de acordo com o valor de sua remuneração, já o empregador doméstico que antes pagava 12% de Contribuição Patronal, passa a ter esse valor distribuído em 8% de INSS Patronal, 0,8% para seguro contra acidentes de trabalho, 3,2% referente à multa de 40% do FGTS no caso de demissão sem justa causa, esse valor é depositado em conta diferente do FGTS mensal, uma vez que no caso de demissão por justa causa esses valores depositados durante o contrato de trabalho retornam para o empregador, nos casos de culpa recíproca o valor é dividido, e quando for demissão sem justa causa somente o empregado irá efetuar o saque.

Demonstrativos de custos salariais antes e depois da LC

De forma que tais mudanças possam ser melhor visualizadas, é apresentado um comparativo de cálculos trabalhistas, elencando o pagamento antes e depois da promulgação da Lei Complementar, bem como a exemplificação do real custo de um empregado doméstico, sendo usado como base o salário mínimo vigente, no valor de R\$ 937,00.

Antes da Lei Complementar nº 150/2015:

DEMONSTRATIVO DE HOLERITE DO EMPREGADO	
Salário Bruto	R\$ 937,00
INSS 8%	R\$ 74,96
Salário líquido.....	R\$ 862,04

Figura 2: Demonstrativo de Rendimentos do Empregado

Fonte: Elaborado pela autora.

Na figura apresentada, o demonstrativo do salário do empregado doméstico, tem em sua base de cálculo um desconto de 8%, advindo da Portaria MF nº 08, de 13 de janeiro de 2017, onde é estipulado todos os aumentos e descontos referentes ao salário mínimo, salário família, bem como a tabela de descontos de INSS, que é atualizada anualmente conforme

² Disponível em < <http://www.esocial.gov.br/> Acesso em 17 de junho de 2017.

alteração do salário mínimo vigente, mudando seus valores base e permanecendo a mesma porcentagem, gerando um salário líquido de R\$ 862,04, visto que tal empregado não recebe horas extras.

DEMONSTRATIVO DE CUSTOS PAGOS PELO EMPREGADOR	
Salário Líquido do empregado.....	R\$ 862,04
INSS Patronal 12%	R\$ 112,44
Custo Total	R\$ 974,78

Figura 3: Demonstrativo do Custo total do Empregado Doméstico.

Fonte: Elaborado pela autora.

Como foi possível visualizar, antes da LC os empregadores tinham o custo de R\$ 974,78 por empregado, visto que está sendo considerado o valor de um salário mínimo vigente no corrente ano e que o INSS do funcionário é descontado do salário, o que altera o valor da guia mensal, porém não altera o custo para o empregador.

Depois da Lei Complementar nº 150/2015:

DEMONSTRATIVO DE HOLERITE DO EMPREGADO	
Salário Bruto	R\$ 937,00
INSS 8%	R\$ 74,96
Salário líquido	R\$ 862,04

Figura 4: Demonstrativo de Rendimentos do Empregado

Fonte: Elaborado pela autora.

Mesmo após a LC 150/2015, o holerite do empregado permanece da mesma forma, com o mesmo valor de salário líquido e o mesmo desconto de INSS, visto que como no demonstrativo anterior o empregado não recebe horas extras e não tem salário família, o que se caso tivesse aparecia no demonstrativo como sendo um provento, uma vez que esse foi um direito previsto na LC 150/2015.

DEMONSTRATIVO DE CUSTOS PAGOS PELO EMPREGADOR	
Salário Líquido do empregado.....	R\$ 862,04
INSS Patronal 8%	R\$ 74,96
Seguro Acidente de Trabalho 0.8%	R\$ 7,50
FGTS 8%	R\$ 74,96
Antecipação da Multa de 40% FGTS 3,2%	R\$ 29,98
Custo Total	R\$ 1.049,44

Figura 5: Demonstrativo do Custo total do Empregado Doméstico.

Fonte: Elaborado pela autora.

Após a Lei, o que houve foi um remanejamento de custos, uma vez que o INSS patronal passa de 12% para 8%, e os 4% restantes são divididos em 0,8% para acidente de trabalho e 3,2% para antecipação da multa de 40% do FGTS, o único aumento real é a guia de recolhimento de FGTS de 8%, que até então era facultativa, a maior mudança foi a forma de recolher, uma vez que as guias que eram pagas em dias diferentes, passam a ser recolhidas no mesmo dia e pagas em uma única guia o Simples Doméstico.

Como o empregado utilizado nesse demonstrativo não tem direito a horas extras e nem mesmo ao salário família a tributação é feita sobre o salário mínimo, caso houvesse horas extras seria descontado INSS também sobre elas, e o salário família seria reduzido na guia de pagamento, o Simples Doméstico.

Ainda na sequência de mudanças e melhorias também foi abordado o acidente de trabalho, que quando ocorrer, deve ser comunicado ao INSS no primeiro dia útil subsequente, também deve ser feita no portal e - social, para que a guia de recolhimento seja parcial e não de salário integral, devendo informar o período de afastamento, bem como a sua causa, já que diferente dos vínculos normais o empregador não irá fazer o pagamento do período afastado e nem dos primeiros 15 dias, uma vez que o pagamento integral é feito pela Previdência Social, é feita a média do período de contribuição afim de obter o valor a ser pago em benefício, quando não se puder comprovar a média será usado como base o valor mínimo, no caso o vigente de cada ano, nas situações onde o empregador não recolheu o INSS devido no período o empregado doméstico não será prejudicado.

A LC nº 150/2015 trouxe outro benefício para os empregadores, já que entra em vigor o Programa De Recuperação Previdenciária Dos Empregadores Domésticos (Redom), onde será possível parcelar todos os débitos de INSS relativos às contribuições com vencimento anterior a 30 de abril de 2013, esse parcelamento abrange todos os débitos em nome do empregador ou empregado, inclusive os que já estejam inscritos em dívida ativa, que poderão ser pagos com redução de 100% (cem por cento) de multas, de 60% (sessenta por cento) dos juros de mora e de 100% (cem por cento) sobre os valores de encargos legais e advocatícios.

Podendo ser parcelado em até 120 (cento e vinte) vezes, observando o valor mínimo de parcela R\$ 100,00 (cem reais). Nos casos de atraso de pagamento desse parcelamento, quando atingir 3 parcelas em atraso o parcelamento é extinto e as cobranças normais são retomadas.

2 METODOLOGIA

Método, “é um conjunto de etapas, ordenadamente dispostas, a serem vencidas na investigação da verdade, no estudo de uma ciência ou para alcançar determinado fim”. Ainda nessa mesma sequência o autor lembra que muitas vezes o método é confundido com a técnica, que em sua visão “o modo de fazer, de forma mais hábil, mais segura, mais perfeita, algum tipo de atividade, arte ou ofício” (GALLIANO 1979, p. 6) *apud* PRESTES 2011).

Foi proposto um plano de investigação que facilitou a coleta e a análise dos dados obtidos, por meio de entrevista aberta, semi estruturada, em que além das perguntas pré-estabelecidas foi deixado espaço durante a entrevista para que os contadores dessem sua contribuição pessoal à cerca do tema. A abordagem utilizada foi qualitativa de natureza aplicada, onde os procedimentos adotados na pesquisa foram o levantamento bibliográfico e a pesquisa documental.

Em relação aos objetivos a pesquisa tem a característica de considerar os fatos observados sem interferir neles. Onde se buscou informações acerca da ocorrência ou não de impactos na relação de emprego doméstico após o advento da Lei Complementar nº 150/2015 no município de Espigão D'Oeste/RO, considerando a ocorrência ou não de demissões, bem como a reação dos empregadores, a possível contratação de diaristas em substituição e se seus efeitos gerais foram positivos ou não.

O período apurado na pesquisa se refere de junho de 2016 a junho de 2017, o público a ser pesquisado, foram os Escritórios de Contabilidade do município, bem como seus respectivos responsáveis por esse setor, visto que a intenção é levantar dados de empregadores que estão trabalhando de forma legal.

Conforme Gomes e Deslandes (2011, p. 27) “O ciclo de pesquisa não se fecha, pois toda pesquisa produz conhecimento e gera indagações novas. Mas a idéia do ciclo se solidifica não em etapas estanques, mas em planos que se complementam”.

2.1 ANÁLISE E DISCUSSÃO DE DADOS

Os dados aqui apresentados foram extraídos em pesquisa de campo realizada por meio de entrevista, seguida de roteiro semi estruturado, aplicada nos Escritórios de Contabilidade do Município de Espigão D'Oeste, que tem sua população estimada em 32.712 habitantes,

contando atualmente com 12 escritórios de contabilidade, que dentre esses somente 08 trabalham com registros de empregadas domésticas.

O roteiro contém 5 aspectos a serem evidenciados pelos entrevistados, considerando o período de junho de 2016 até junho de 2017.

Foi abordado sobre a reação dos empregadores no momento que souberam da obrigatoriedade da Lei Complementar nº 150/2015, classificando essa reação entre positiva e negativa, o que foi apontado pelos contadores como sendo uma reação totalmente negativa.

Também foi levantando a questão de quantos clientes passaram a atender após o advento da Lei, o que também mostrou números baixos e segundo os pesquisados diminuiram após a LC nº 150/2015.

Outro tópico foram as demissões, que atingiram um número maior após a obrigatoriedade da Lei, uma vez que segundo os pesquisados os clientes tem alegado não conseguir arcar com todos os custos.

Questionados sobre a contratação de diaristas, em substituição as empregadas mensalistas, foi apontado que houve, de fato, um aumento nesse aspecto.

E o último tópico levantado foi em relação aos efeitos causados pela Lei Complementar, divididos de uma forma geral entre positivos e negativos, se referindo a aplicação, ou seja, se a intenção da Lei Complementar foi alcançada, e se foi possível perceber uma melhora nessa relação de emprego, diante dos tópicos informados anteriormente, os efeitos da lei foram vistos de forma negativa pelos empregadores e contadores de forma geral, uma vez que seus custos e obrigações assustaram uma grande parte dos interessados.

Na figura 05, será apresentado os dados obtidos em tal pesquisa:

OCORRERAM DEMISSOES		QUANTOS CLIENTES ATENDE	QUAL REAÇÃO DOS EMPREGADORES		CONTRATO DE DIARISTAS		QUAIS EFEITOS	
SIM	NAO		POSITIVA	NEGATIVA	SIM	NAO	NEGATIVO	POSITIVO
X	-	13	-	X	-	X	-	X
-	X	1	-	X	X	-	X	-
-	X	3	-	X	-	X	-	X
X	-	8	-	X	X	-	X	-
X	-	5	-	X	-	X	X	-
-	X	2	-	X	-	X	X	-
X	-	1	-	X	-	X	X	-
X	-	5	-	X	X	-	X	-

Figura 6: Demonstrativo do resultado da pesquisa aplicada.

Fonte: Elaborado pela autora

Cabe esclarecer que essa entrevista foi elaborada de forma que fosse possível verificar e analisar os dados de forma aberta, através de uma entrevista que deixasse os contadores à vontade para expressar suas opiniões a respeito das modificações.

Em um dos escritórios pesquisados a comparação feita pelo contador responsável foi de que numa empresa privada com geração de lucro o custo é 1x1, ou seja, é descontado do empregado o INSS de 8%, e é pago 8% de FGTS, e no emprego doméstico esse custo chega a 1 x 1,5 em média, visto que é descontado do empregado 8% de INSS, e é pago os 20% patronais, distribuídos entre INSS de 8%, Seguro para acidentes de 0,08%, antecipação da multa de FGTS 40% de 3,2%, e os 8% referentes ao FGTS.

De forma que os empregadores considerem um custo excessivo e desnecessário, já que segundo eles além de não trazer lucro o gasto ainda consegue ser maior. Motivo pelo qual alguns optaram por contratar diaristas.

Os pesquisados apontaram os efeitos como sendo negativos, uma vez que muitos perderam seus empregos por exigir legalidade dos empregadores, e outros desistiram de contratar devido a renda não ser suficiente para arcar com a contratação de uma empregada doméstica e todo o ônus que a acompanha.

Analisando os dados obtidos à luz da evolução histórica dessa classe, é possível ver claramente que mesmo com tantos direitos alcançados, ainda existe uma recriminação quanto à aceitação de tais direitos adquiridos ao longo dos anos.

Na Constituição Federal de 1988, alguns dos direitos alcançados foram salário mínimo vigente, bem como a irredutibilidade desse salário, as férias anuais, licença gestante, aviso prévio e aposentadoria e em contraponto a pesquisa apontou que o número de empregadas domésticas trabalhando na legalidade se tornou menor, de forma que recebem menos, não tem recolhimento, não sendo possível comprovar tempo de trabalho para aposentadoria, bem como a licença gestante também ficam comprometidas.

Em sequência a esses pontos, vale salientar que devido a reação negativa dos empregadores, ocorreram demissões e em alguns casos foram contratadas diaristas para executar o trabalho apenas duas vezes por semana, de forma que não se configure o vínculo doméstico, e automaticamente o salário é menor, o que acarreta prejuízo aos empregados, não só salarial, mas também de férias anuais e 13º terceiro salário, direitos que demoraram a chegar e que nesse caso são deixados de lado, já que sem vínculo empregatício não se configura a obrigação sem ônus judicial.

Outra situação encontrada nessa pesquisa, é o chamado desvio de função, uma vez que praticamente todos os escritórios entrevistados disseram que tem empregadas domésticas registradas como funcionárias de empresa privada, ponto este que bate diretamente de frente com um tópico que levou anos para ser reconhecido, porque no início eram escravos, no Código de Posturas de São Paulo no ano 1886 foram reconhecidos como criados e amas de leite, e só tiveram sua profissão regulamentada de fato no ano de 1972, pela lei 5.859, uma vitória alcançada que foi trocada por um desvio que descaracteriza o vínculo doméstico.

Segundo os empregadores, tomaram essa postura, para beneficiar as empregadas, devido tais registros serem anteriores a exigência da referida lei, e que nesse caso era mais benéfico para a empregada por que ela teria os direitos de um trabalhador normal, que teria recolhimento de FGTS, bem como direito ao Seguro Desemprego.

E é claro seu custo seria menor para o empregador, já que seria somente pagamento de FGTS, e não um honorário a menos para ser pago ao escritório, e que após o advento da lei, quando questionados afirmaram não ter interesse na alteração, que seria melhor continuar da forma que estava.

Dessa forma surge um questionamento acerca das lutas para ampliação de direitos dos empregados domésticos, porque séculos se passaram desde seu início e o retrocesso é apontado como forma de escape aos altos custos mensais apontados pelos empregadores e reafirmado pelos contadores entrevistados para tal pesquisa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa foi elaborada de forma a ser possível a verificação quanto aos impactos na relação de emprego doméstico no município de Espigão D'Oeste/RO, após a aprovação da Lei Complementar nº 150/2015, pesquisa aplicada nos escritórios de contabilidade, com intuito de levantar àqueles que trabalham na legalidade, considerando o período de junho de 2016 até junho de 2017.

Os objetivos específicos trataram de questionamentos diretos, em relação às demissões após a LC, houve de fato um aumento nesse aspecto.

Quanto à reação dos empregadores ao saberem da exigência da nova lei, a reação negativa foi unânime, ponto que ajudou nas demissões e impediu também novas contratações segundo os pesquisados.

Quando questionados sobre a contratação de diaristas em substituição às mensalistas, afirmaram que houve crescimento nesse aspecto.

E quando perguntados sobre os efeitos gerais, em sua maioria apontaram como sendo efeitos negativos, haja vista que aumentaram demissões, diminuíram novas contratações, houve preferência por diaristas, e fez com que alguns optassem pela ilegalidade.

Foi possível atingir os objetivos quanto ao levantamento de dados, e sua precisão no período apontado, haja vista que a pesquisa é um ciclo que nunca se fecha e estará sempre sujeita a alterações, variando de acordo com épocas e locais pesquisados.

Acreditava-se que após a Lei Complementar nº 150/2015, a relação de emprego doméstico seria equiparada, melhor vista e melhor remunerada. No entanto foi possível verificar a luz dos achados desta pesquisa que, no município de Espigão D'Oeste/RO, as mudanças não foram bem aceitas, mesmo que empregadores com renda mensal maior não tenham questionado tanto o aumento. Por outro lado, toma-se em consideração que a população não é formada pela mesma faixa de renda mensal.

Os direitos alcançados elevaram as empregadas domésticas a um novo patamar, no entanto, é necessário que se tenha um emprego para perceber tais direitos.

Foi possível verificar durante a pesquisa, que de fato os motivos da demora da promulgação da Lei Complementar nº 150/2015, tinham sim fundamentos e que, de forma geral, os pontos negativos foram maiores que os positivos, o que pode ser claramente verificado com base no alto índice de desemprego apontado pelos contadores pesquisados.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Cheylla. **Origem do trabalho doméstico no Brasil**. Publicado em 16/05/2012. Disponível em: <[http:// www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html](http://www.meuadvogado.com.br/entenda/origem-do-trabalho-domestico-no-brasil.html)>. Acesso em: 25 mai. 2017.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **CLT e súmulas do TST comentadas**. 1 ed. São Paulo: Rideel, 2010.

BRASIL, Decreto nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000. **Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao programa de seguro desemprego**. Brasília, Senado Federal, 2000. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3361.html>. Acesso em 01 jun. 2017.

BRASIL, Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013. **Altera a redação do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal para estabelecer a igualdade de direitos trabalhistas entre trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores urbanos e rurais**. Brasília: Senado Federal, 2013. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/constituicao/emendas/emc/emc72.html>> Acesso em 01 jun. 2017.

BRASIL, Lei 5.859, de 11 de Dezembro de 1972. **Dispõe sobre a regulamentação do trabalho doméstico**. Brasília, Senado Federal, 1972. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5859.html> Acesso em 05 jun. 2017.

BRASIL, Lei n.º 11.324, de 19 de julho de 2006. **Dispõe sobre as alterações na Lei 5.859, de 11 de Dezembro de 1972**. Brasília, Senado Federal, 2006. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111324.html> Acesso em 02 jun. 2017.

BRASIL. **Constituição da república federativa do brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em 10 jun. 2017.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943**. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/decreto/lei/>> Acesso em 09 jun. 2017.

BRASIL. Decreto nº 71.885, de 26 de Fevereiro de 1973. **Aprova o Regulamento da Lei número 5.859, de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, e dá outras providências**. Brasília, 1973. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto/19701979/D71885.htm> Acesso em 09 jun. 2017.

BRASIL. Decreto nº 95.247, de 17 de Novembro de 1987. **Regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987**. Brasília, 1987. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d95247.htm> Acesso em 10 jun.2017.

BRASIL. Lei Complementar nº150, de 01 de Junho de 2015. **Regulamenta a Pec das Domésticas**. Brasília: Senado Federal, 2015. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/LCP/Lcp150.htm>> Acesso em 02 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 7.418, de 16 de Dezembro de 1985. **Institui o Vale Transporte e dá outras providências**. Brasília, 1985. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7418.htm> Acesso em 09 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 01 de Janeiro de 1916. **Código Civil dos Estados Unidos do Brasil**. Rio de Janeiro, 1916. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L3071impressao.htm> Acesso em 04 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de Maio de 1888. **Declara extinta a escravidão no Brasil**. Rio de Janeiro, 1888. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LIM/LIM_3353.htm> Acesso em 02 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 7.195, de 12 de Junho de 1984. **Dispõe sobre a responsabilidade civil das agências de empregados domésticos**. Brasília, 1984. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7195.htm> Acesso em 09 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores**. Brasília, 1962. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil03/leis/L4090.htm>> Acesso em 09 jun. 2017.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de Maio de 1990. **Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências**. Brasília, 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm> Acesso em 10 jun. 2017.

BRASIL. Medida Provisória nº 1.9862, de 10 de Fevereiro de 2000. **Acresce dispositivos à Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço FGTS e ao seguro-desemprego**. Brasília, 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/19862.Htm> Acesso em 11 jun. 2017.

BRASIL. Resolução nº 253 de 4 de Outubro de 2000. **Estabelece procedimentos para a concessão do benefício do seguro-desemprego ao empregado doméstico**. Brasília, Diário Oficial, pág. 28 a 29, de 06 de Outubro de 2000.

BRASIL. Lei nº 10.208, de 23 de Março de 2001. **Dispõe sobre a profissão do empregado doméstico, para facultar o acesso ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS e ao seguro-desemprego**. Brasília: Senado Federal, 2001. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10208.html>. Acesso em 01 jun. 2017.

BRASIL. Portaria MF nº 08, de 13 de Janeiro de 2017. **Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS**. Brasília; Ministério da Fazenda, 2017. Disponível em: <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portaria-mf-8-2017.htm>> Acesso em 22 jul. 2017.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL 40 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

FILHO, Rodolfo Pamplona; VILLATORE, Marco Antonio César. **Direito do trabalho doméstico**. 3 ed. São Paulo, Ltda, 2006.

FUHRER, Maximilianus Cláudio Américo; FUHRER, Maximiliano Roberto Ernesto. **RESUMO DE DIREITO DO TRABALHO**. 15º Ed. São Paulo, Malheiros, 2005.

GOMES, Romeu; DESLANDES, Sueli Ferreira. **PESQUISA SOCIAL Método e Criatividade**. 30 ed. Rio de Janeiro, Vozes, 2011.

NAKAGAWA, Lídia Matico; LIMA, Neusa Maria Corona; MARUNO, Neusa. **Conheça tudo sobre Empregado Doméstico**. 5 ed. São Paulo: LTDA, 2000.

PRESTES, Maria Luci de Mesquita. **A pesquisa e a construção do conhecimento científico. Do planejamento aos textos, da escola à academia**. 4 ed. São Paulo: Respel, 2011.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 605, de 5 de Janeiro de 1949. **Regulamento Repouso semanal remunerado e o pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos**. Rio de Janeiro, 1949. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L0605.htm > Acesso em 10 jun. 2017.

RIO DE JANEIRO. Decreto Lei nº 3.078, de 27 de Fevereiro de 1941. **Dispõe sobre a locação dos empregados em serviço doméstico**. Rio de Janeiro, 1941. Disponível em: < <http://legis.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=18953> > Acesso em 04 jun. 2017.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 16.107, de 30 de Julho de 1923. **Aprova o regulamento de locação dos serviços domésticos**. Rio de Janeiro, 1923. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em 04 jun. 2017.

SÃO PAULO. Código de Postura do Município de São Paulo, de 06 de Outubro de 1886. **Código de Postura do Município de São Paulo**, São Paulo, 1886. Disponível em: <<https://archive.org/details/CodigoDePosturasDoMunicipioDeSaoPaulo1886>> Acesso em 05 jun. 2017.

SARAIVA Renato. **CLT consolidação das leis do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Método, 2010.

APÊNDICE - QUESTIONÁRIO PARA APLICAÇÃO DE PESQUISA:

- Ocorreram demissões após o advento da LC 150/2015?
- Quantas folhas domésticas seu escritório atende?
- Qual foi a reação dos empregadores quando entrou em vigor a LC 150/2015?
- Houve aumento no contrato com diaristas e/ou horistas?
- Quais foram os efeitos da nova lei?